

HUBUNGAN ANTARA PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM GMIM PANCARAN KASIH MANADO

Prully Diana Prastowo*, Chreisy K. F. Mandagi*, Febi K. Kolibu*

* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Peranan manajemen dalam suatu organisasi adalah mengatur atau mengurus struktur organisasi manajemen sesuai dengan kehendak yang organisasi inginkan, membantu pimpinan dalam menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam organisasi tsb dan melakukan pengawasan,, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dan baik dalam organisasi dan akan tersusun dengan baik. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam MSDM sependapa atau berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja & promosi jabatan merupakan bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses kinerja pegawai yang bersangkutan & berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal-hal seperti potensi yang bermanfaat dan kemampuan bagi rencana karirnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan kinerja pegawai di rumah sakit umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain survei analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Waktu penelitian yang telah dilakukan dari Juni sampai September tahun 2019. Sampel dalam penelitian ini yaitu staf administrasi di RS umum GMIM Pancaran Kasih Manado dengan jumlah responden 87. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data yaitu analisis univariat dan bivariat, menggunakan uji statistik yaitu uji Chi- square. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji statistik maka diperoleh nilai p value untuk hubungan penilaian prestasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,000, dan nilai p value untuk hubungan promosi jabatan dengan kinerja pegawai adalah 0,002. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja pegawai, dan terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatab, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The role of management in organization is to manage the organizational structure of management according of what the organization wants, assist the leadership to carrying out supervision and assigning the people needed in the organization, will get a quick decision making in the organization and will be structured well. In general, people who involved in human resource management, agree that performance appraisal and job promotion are important part of the entire process of performance employee concered and serves as feedback on various matters such as abbilities and potential that are useful for a career plan. The purpos of this researc is to determine a relarionship between the role of human resource management and employee performance in general hospital of GMIM Pancaran Kasih Manado. The type of this research is quanitative research with analytic survey design with a Cross Sectional approac. Time of this research was conducted from June to September 2019. The sample in this research is administrative staff at general hospital GMIM Pancaran Kasih Manado with 87 respondents. The research instrument used a questionnaire and data analysis are univariate and bivariate analysis, using statistical test is Chi-square test. The result showed based on statistical tests the p value obtained for the relationship between work performance appraisal and employee performance was 0.000, and the p value for the relationship between promotion and employee performance was 0.002. Based on this research, the conclusion is there's a relationship between work and performance appraisal and employee performance, and there's a relationship between job promotion and employee performance.

Key word: Work Performance Appraisal, Promotion Of Position, Employee Performance

PENDAHULUAN

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) berarti mengurus, mengatur SDM berdasarkan dengan visi suatu organisasi agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai secara baik. Oleh karena itu, MSDM menjadi bagian dari Ilmu Manajemen yg mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses perencanaan, staffing, pengorganisasian, mengendalikan, dan memimpin. MSDM yaitu suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup manajer, pegawai, buruh, karyawan, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi/perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Malayu, 2012).

Peranan dari suatu MSDM dianggap sangat menentukan untuk terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan berbelit. Tenaga kerja manusia selain mampu, terampil, dan cakap, dan juga tidak kalah pentingnya kesungguhan dan kemauan mereka untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kecakapan dan kemampuan sangat kurang berarti jika tidak dengan diikuti kedisiplinan dan moral kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan (Hasibuan, 2017)

Bagi suatu organisasi, suatu hasil penilaian prestasi kerja bagi para

pegawai sangat penting dirasakan karena peran dan artinya dalam mengambil suatu keputusan tentang berbagai hal, seperti kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, program pengenalan, seleksi, promosi, penempatan, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses MSDM secara efektif, (Siagian, 2012).

Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya, (Hasibuan, 2013).

Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado, harus melakukan penilaian prestasi kerja karena sebagai acuan untuk melaksanakan promosi jabatan bagi pegawai yang berkerja di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Data awal yang di dapat bahwa Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado telah melakukan penilaian prestasi kerja yang dibentuk menjadi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai yang meliputi beberapa aspek, yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini telah dilakukan di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado dan dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2019. Populasi penelitian ini adalah staf administrasi yang ada di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado berjumlah 151 orang. Adapun jumlah sampel yaitu 87 responden dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* yang dilihat melalui kriteria eksklusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa, responden terbanyak yaitu berumur 21-30 tahun dengan jumlah 28 responden. Distribusi responden lama bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 51 responden. Untuk distribusi responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan yaitu sebanyak 52 responden. Dan untuk distribusi responden pendidikan terakhir terbanyak ada pada pendidikan tamat SMP/SMA 46 responden.

Gambaran Umum Kinerja Pegawai

Dari 87 orang yang menjadi responden dalam penelitian, menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang paling banyak sangat disetujui adalah pertanyaan pegawai tersebut melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu pengerjaannya berjumlah 37 responden (42,5%), dan yang paling banyak menjawab setuju yaitu pada pertanyaan pegawai tersebut mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja berjumlah 55 responden (63,2%), sedangkan paling banyak menjawab biasa-biasa adalah pertanyaan pegawai tersebut selalu hadir pada hari kerja berjumlah 42 (48,3%).

Hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang didapat dari hasil analisis statistik menggunakan *Chi-Square* dengan tingkat CI (*confident Interval*) 95% dan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana nilai probabilitas yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara peranan manajemen sumber daya manusia dalam penilaian prestasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil analisis diperoleh nilai OR 10,667 artinya apabila penilaian prestasi kerja yang diberikan baik memiliki peluang 10,667 kali lebih besar kinerja pegawai baik dibanding dengan penilaian prestasi

kerja kurang baik dengan kinerja pegawai kurang baik. Hal ini ditandai dengan rentang nilai CI (*confident Interval*) 3-30. Bisa dilihat di tabel 8.

Tabel 8. Hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado

Penilaian Prestasi Kerja	Kinerja Pegawai		Total	p value	OR
	Baik	Kurang Baik			
	n (%)	n (%)			
Baik	48 (55,2%)	10 (11,5%)	58		
Kurang Baik	9 (10,3%)	20 (23%)	29	0,000	10,667

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winarni, dkk (2016) di RSUP Dr. Hasan Sadikin hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja pegawai. Adapun hasil yang di dapat dari jawaban kuesioner diperoleh penilaian kinerja memperoleh skor 389,5 atau 76,37% yang artinya secara kuantitatif masuk dalam kategori baik tanggapannya.

Hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai

Untuk penelitian yang di dapat dari hasil analisis statistik menggunakan *Chi-Square* dengan tingkat CI (*confident Interval*) 95% dan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana nilai probabilitas yang diperoleh $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan

antara peranan manajemen sumber daya manusia dalam promosi jabatan dengan kinerja pegawai. Hasil analisis diperoleh nilai OR 5,359 artinya apabila promosi jabatan yang diberikan baik memiliki peluang 5,359 kali lebih besar kinerja pegawai baik dibanding dengan promosi jabatan kurang baik dengan kinerja pegawai kurang baik. Hal ini ditandai dengan rentang nilai CI (*confident Interval*) 1-15. Bisa dilihat di tabel 9.

Tabel 9. Hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado

Promosi Jabatan	Kinerja Pegawai		Total	p value	OR
	Baik	Kurang Baik			
	n (%)	n (%)			
Baik	49 (56,3%)	16 (18,4%)	65		
Kurang Baik	8 (9,2%)	14 (16,1%)	22	0,002	5,359

Penelitian dari Ritonga (2015) di PT. Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan, yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai. Hasil dari temuan penelitian ini pada hasil analisis data dengan metode analisis linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh promosi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 51.41 satuan. Atau bisa juga dikatakan bahwa apabila pengaruh promosi meningkat 1% maka

Kinerja karyawan meningkat sebesar 51.41 %.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja pegawai di rumah sakit umum GMIM Pancaran Kasih Manado.
2. Ada hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai di rumah sakit umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit
 - a) Pimpinan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado diharapkan perlu atau sangat penting memperhatikan adanya konsisten dalam penilaian prestasi kerja sehingga dapat berjalan dengan baik.
 - b) Pimpinan Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado diharapkan lebih objektif dalam promosi jabatan sehingga setiap pegawai yang berada di rumah sakit mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya rasa membedakan pegawai.
 - c) Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan lebih meningkatkan proses dari penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan sehingga

Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado bisa lebih maju dan dapat bersaing di era globalisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap peranan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif di rumah sakit yang sama atau lainnya maupun di puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Afrida Hayati Ritonga, dkk. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan*.
Online.<http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/1016/1019> (Diakses Pada Tanggal 16 Agustus, 2019)
- Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Dessler Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurainun. 2016. Kuesioner: *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan*

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Rektorat USU*. Online. repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1/appendix.pdf (Diakses Pada Tanggal 18 Juni, 2019)
- Permenkes No. 56 Tahun 2014. *Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*. Jakarta: Peraturan Menteri Kesehatan
- Prasetyo, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang*. Online. <http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/viewFile/98/93> (Diakses Pada Tanggal 14 Juli, 2019)
- Serdamayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sondang P, Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P, Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama
- Suharni Rahayu. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo*. Online. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/701/571> (Diakses Pada Tanggal 16 Agustus, 2019)
- Undang – undang RI No. 44 Tahun 2009. *Tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Presiden Republik Indonesia
- Winarni, dkk. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin*. Online. <https://jurnal.unpad.ac.id/ijcp/article/download/1376/pdf> (Diakses Pada Tanggal 4 Juli, 2019)